

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre as «Medidas de apoio ao emprego»

(2004/C 110/22)

Em 17 de Julho de 2003, o Comité Económico e Social Europeu decidiu, em conformidade com o n.º 2 do artigo 29.º do Regimento, elaborar um parecer sobre «Medidas de apoio ao emprego»

A Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos, emitiu parecer em 4 de Fevereiro de 2004, sendo relatora R. HORNUNG-DRAUS e co-relator P. GREIF.

Na 406.ª reunião plenária de 25 e 26 de Fevereiro de 2004 (sessão de 26 de Fevereiro de 2004), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 102 votos a favor, 10 votos contra e 11 abstenções, o seguinte parecer.

1. Síntese e avaliação geral

O CESE congratula-se com o relatório do Grupo de Missão Emprego chefiado por Wim KOK, que faz uma análise muito equilibrada dos actuais desafios em matéria de política de emprego. O relatório chama claramente a atenção dos Estados-Membros para a urgência de empreender reformas.

1.1 O método do Grupo de Missão, que consiste na utilização da avaliação comparativa e na apresentação de «boas práticas» para incentivar, de uma forma concreta, a melhoria das medidas de apoio ao emprego, merece acolhimento favorável. O CESE considera que, para reforçar a competitividade internacional da Europa de uma forma que assegure a estabilidade social e criar mais emprego, são particularmente importantes as seguintes medidas referidas pelo Grupo de Missão:

- promoção de uma cultura empresarial e redução dos excessivos obstáculos administrativos e regulamentares à criação e gestão de empresas;
- reforço da inovação e da investigação através do aumento dos investimentos neste domínio, promovendo simultaneamente um contexto favorável à inovação;
- aumento da flexibilidade, tanto para os trabalhadores como para os empregadores, sem perder de vista o necessário equilíbrio entre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho, o que implica, em particular, a associação de novas formas de flexibilidade no mercado de trabalho com novas formas de segurança;
- ajustamento dos sistemas de impostos e de contribuições sociais de forma a não representarem um obstáculo a novos recrutamentos, desde que tal não ponha em causa a base financeira nem a função social dos sistemas de segurança social;
- aumento da taxa de actividade das mulheres, através da criação de condições favoráveis à conciliação da vida profissional com a vida familiar, especialmente no que respeita ao acolhimento das crianças;

— criação de incentivos para que os trabalhadores se reformem mais tarde e para que os empregadores recrutem e mantenham ao seu serviço trabalhadores mais idosos, através do estabelecimento de condições gerais adequadas em matéria de política de pessoal e de política de mercado de trabalho;

— elevação do nível do ensino básico e desenvolvimento de esforços no domínio da formação escolar e profissional inicial, bem como no sentido de melhor ajustar o ensino superior às exigências do mercado de trabalho;

— promoção da aprendizagem ao longo da vida com a participação de todas as partes interessadas (Estado, cidadãos e empresas);

— reforço absolutamente necessário do combate ao desemprego a todos os níveis: na Europa, nos Estados-Membros e a nível local;

— reforço do papel dos parlamentos nacionais e dos parceiros sociais no processo de elaboração dos planos de acção nacionais.

1.2 O CESE regozija-se com o facto de o Grupo de Missão ter igualmente analisado a questão da aplicação das reformas propostas. Não raras vezes, é justamente neste domínio que importa desenvolver maiores esforços. Mais do que nunca, é necessário convencer a opinião pública de que, através de reformas estruturais adequadas e equilibradas no plano económico e social, é possível reforçar a Europa e melhorar a situação do mercado de trabalho.

Todavia, diversos aspectos do relatório do Grupo de Missão suscitam críticas por parte do CESE:

- teria sido desejável que, em alguns casos, o Grupo de Missão tivesse examinado de forma mais aprofundada os desafios que se colocam em matéria de política de emprego, por exemplo, através de uma maior focalização na transmissão de capacidades científicas e competências sociais fundamentais ou da redução dos obstáculos a uma gestão empresarial bem sucedida;

- não se valoriza suficientemente o facto de o êxito da política de emprego exigir não somente medidas estruturais no mercado de trabalho, mas também uma política macroeconómica orientada para o crescimento e o emprego;
- a importante questão da promoção de uma integração duradoura dos jovens no mercado de trabalho não foi abordada de forma suficientemente pormenorizada. Além disso, o relatório não analisa, paralelamente ao papel incontestável dos parceiros sociais nesta matéria, a importância de organizações sociais como as ONG, associações caritativas e instituições de apoio aos desempregados e aos grupos marginalizados;
- no âmbito dos investimentos em capital humano, é proposta uma contribuição obrigatória por parte de todas as empresas, imposta por lei, como uma das possíveis soluções para a repartição de custos entre os empregadores; dadas as especificidades nacionais, coloca-se, todavia, a questão de saber se tal abordagem é a forma correcta de promover os investimentos em capital humano em todos os Estados-Membros; em parte, seria desejável promover o desenvolvimento dos «pools» e fundos voluntários, não esquecendo os acordos entre os parceiros sociais, por exemplo, ao nível local, regional, sectorial e nacional, para que, sobretudo as PME, pudessem reforçar os seus investimentos em capital humano;
- enquanto que, nos capítulos temáticos, se conseguiu alcançar o equilíbrio entre a promoção da flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho, fica-se longe desse equilíbrio no quinto e último capítulo em particular (relativo à governança), em detrimento da segurança que um mercado de trabalho flexível exige;
- não é abordada a questão da influência da legislação da UE na actual situação do emprego;
- não se trata de forma satisfatória a questão da relação entre as medidas activas de promoção do emprego que o relatório reclama — que implicam custos adicionais para o sector público — e a necessidade de aplicar essas reformas no quadro das limitações orçamentais decorrentes do Pacto de Estabilidade e Crescimento.

1.3 A evolução do emprego é um tema central para o CESE, que a acompanhará com toda a atenção e de uma forma activa. O CESE espera que as observações acima formuladas sejam tidas em conta nos ulteriores debates sobre a matéria.

1.4 Neste contexto, o CESE reafirma a sua convicção, expressa por diversas vezes, de que a realização deste objectivo passa, sobretudo, por uma forte participação dos parceiros sociais, com autonomia, a todos os níveis e em todas as fases

da estratégia europeia de emprego, da elaboração à avaliação, passando pela aplicação, bem como pela participação dos parlamentos nacionais nos procedimentos nacionais correspondentes. Para que tal seja possível, é necessário adaptar os calendários previstos em conformidade.

2. Introdução

2.1 Um elevado nível de emprego é elemento essencial do desenvolvimento sustentável de qualquer sociedade. O emprego é condição prévia indispensável da integração dos diversos grupos sociais num sistema eficaz e um contributo fundamental para a integração social. Constrói pontes entre os jovens e os idosos e entre pessoas de regiões e camadas sociais diferentes. Garantir e desenvolver, qualitativa e quantitativamente, o emprego é uma tarefa urgente dados os elevados índices de desemprego em toda a Europa.

2.2 A persistência de uma elevada taxa de desemprego (agora novamente em alta) em diversos Estados-Membros da União Europeia suscita problemas económicos e sociais que urge resolver. Exortam-se todos os Estados-Membros a atribuir a máxima prioridade à melhoria da situação do mercado de trabalho através da promoção do crescimento económico e do emprego e da redução do elevado nível de desemprego. O objectivo é concretizar as orientações definidas pela União Europeia em 2000, em Lisboa, segundo as quais a UE deverá tornar-se no espaço económico mais dinâmico e competitivo do mundo baseado no conhecimento e capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e com maior coesão social até 2010. Este objectivo engloba o crescimento económico (3 % por ano), os postos de trabalho (em particular, uma taxa de emprego de 70 %) e a coesão social.

2.2.1 O CESE mantém o ponto de vista de que, em relação aos objectivos de Lisboa — que o Comité subscreve e apoia — persistem grandes fragilidades e lacunas, em muitos Estados-Membros, particularmente ao nível da taxa de emprego, do combate ao desemprego e da produtividade⁽¹⁾. Para as eliminar, é necessário analisar, em primeiro lugar, as causas da situação actual, nomeadamente factores como o ritmo cada vez mais acelerado a que se processam as mutações tecnológicas, que exigem uma adaptação constante do conhecimento às novas condições. Outro factor é a insuficiente resposta dos Estados-Membros ao avanço da globalização, que obriga as empresas a adaptarem as suas estruturas cada vez com mais frequência e mais rapidamente para poderem continuar a ser competitivas. Outro exemplo que se pode dar são as previsões, nem sempre suficientes, no que se refere às exigências futuras em matéria de qualificações e à consequente orientação em matéria de formação.

⁽¹⁾ Parecer do CESE «A estratégia europeia de emprego» (JO C 133 de 6/6/2003).

2.2.2 Para se poder dar resposta adequada aos problemas existentes, é necessário abordar, em particular, as seguintes questões:

- Medidas de promoção do crescimento económico: A coordenação temporal das orientações para as políticas de emprego com as orientações gerais para as políticas económicas contribui para a realização dos objectivos de Lisboa. Outra forma de promover estes objectivos é procurar assegurar uma maior interligação dos processos em termos de conteúdo. O CESE está convicto de que, «na ausência de um crescimento económico estável e sustentável, será difícil atingir os objectivos fixados em Lisboa»⁽²⁾. Os objectivos de Lisboa exigem uma orientação mais marcada da política económica europeia para o objectivo de aumento do emprego. A par das medidas de apoio ao emprego e no domínio do mercado de trabalho, é necessário ter em atenção a política económica geral: «a prioridade deverá ser a concretização de uma nova dinâmica europeia de crescimento (do qual depende a situação do emprego), fundada em objectivos mais precisos, numa aplicação mais eficaz e num enquadramento mais coerente das OGPE»⁽³⁾.
- Comércio internacional, sistemas de comércio livre, globalização: Abrem-se perspectivas de crescimento económico e de emprego, mas colocam-se também novos desafios. Uma das consequências é a necessidade de as empresas adaptarem as suas estruturas cada vez com maior frequência e mais rapidamente, para poderem continuar a ser competitivas. Esta necessidade tem repercussões significativas na evolução económica e social na Europa, afectando tanto as grandes como também, e sobretudo, as pequenas empresas. O CESE pronunciou-se sobre esta problemática em diversos pareceres⁽⁴⁾.
- Estruturas de apoio ao emprego nos diversos Estados-Membros da UE: O Grupo de Missão Europeu para o Emprego propôs medidas práticas de reforma no seu relatório de Novembro de 2003 a aplicar pelos Estados-Membros da UE. O presente parecer de iniciativa do CESE debruçar-se-á sobre esta temática.

2.3 O CESE congratula-se com a constituição do Grupo de Missão Europeu para o Emprego, liderado por Wim KOK. O Grupo de Missão Europeu para o Emprego foi criado no último Conselho Europeu da Primavera para identificar os desafios em matéria de política de emprego e apresentar propostas concretas de reforma, tanto a nível da UE como dos Estados-Membros, dando assim um novo contributo para a estratégia europeia de emprego. O Grupo de Missão chama a atenção dos governos para a urgência de levar a cabo reformas radicais e insta os Estados-Membros actuais e futuros a aplicá-las na prática.

2.3.1 O Grupo de Missão apresentou o seu relatório em Novembro de 2003, o qual aborda os seguintes temas:

- «Adaptabilidade» (incentivar a criação de empresas e maximizar a criação de postos de trabalho; desenvolver e

⁽²⁾ Parecer do CESE sobre a «Proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros» (JO C 208, de 3/9/2003).

⁽³⁾ Parecer do CESE sobre «As Orientações Gerais para as Políticas Económicas em 2003» (JO C 133, de 6/6/2003). Ver ainda o parecer do CESE sobre «Governança económica na UE» (JO C 85, de 8/4/2003) e o parecer do CESE ECO/110 sobre «As orientações gerais de política económica para 2003-2005», de 11/12/2003.

⁽⁴⁾ Ver, nomeadamente, o Relatório de Informação do CESE «Dominar a globalização» e os pareceres do CESE «Um rosto humano para a OMC» (JO C 133, de 6/6/2003) e «Preparação da 5.ª Conferência Ministerial da OMC» (JO C 234, de 30/9/2003).

difundir a inovação e a investigação; promover a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho);

- «Mercados de trabalho» (tornar o trabalho compensador; reforçar as políticas de emprego activas; aumentar a taxa de actividade das mulheres; desenvolver estratégias para fazer face ao envelhecimento; integrar as minorias e os imigrantes);
- «Investimento em capital humano» (alcançar um nível de formação mais elevado; partilhar os custos e as responsabilidades; facilitar o acesso à aprendizagem ao longo da vida);
- «Mobilização para as reformas» (mobilizar a sociedade; aplicar as reformas; melhorar o efeito de alavanca dos instrumentos da UE).

2.3.2 O relatório do Grupo de Missão identifica quatro factores-chave para o aumento do emprego e da produtividade:

- maior adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas;
- tornar o mercado de trabalho mais atractivo para mais pessoas;
- investimentos mais significativos e mais eficazes em capital humano;
- uma aplicação mais eficaz das reformas através de melhores medidas de apoio ao emprego.

2.3.3 O CESE aprova, em larga medida, o relatório apresentado pelo Grupo de Missão. O Grupo de Missão Europeu para o Emprego logrou elaborar uma análise muito equilibrada dos actuais desafios em matéria de política de emprego. Há, todavia, diversos aspectos que suscitam críticas por parte do CESE.

O relatório do Grupo de Missão Europeu para o Emprego chama a atenção dos decisores políticos dos Estados-Membros e da UE para a urgência da introdução e aplicação de reformas, a fim de que a União Europeia possa realizar o objectivo estabelecido em Lisboa de se tornar na economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, com mais e melhores empregos e maior coesão social até 2010.

2.4 Para apoiar o processo de Lisboa, é importante e oportuno introduzir, ao nível europeu, um processo de aprendizagem baseado na avaliação comparativa, mantendo-se, todavia, as competências dos Estados-Membros nesta matéria⁽⁵⁾. A Europa pode propor um enquadramento e incentivar os Estados-Membros a completá-lo. Através da identificação dos problemas existentes nos mercados de trabalho da UE e da coordenação das medidas relativas ao mercado de trabalho a nível europeu, a estratégia europeia de emprego contribui positivamente para a criação de um enquadramento útil neste âmbito e dá importantes impulsos para a resolução dos desafios que se colocam a nível nacional e local. Os Estados-Membros são instados a integrar esses impulsos nas suas políticas no mais curto prazo.

⁽⁵⁾ Parecer do CESE sobre «A estratégia europeia de emprego» (JO C 133 de 6/6/2003); Parecer do CESE sobre as «Orientações para as políticas de emprego» (JO C 208 de 3/9/2003).

2.4.1 A nova abordagem a médio prazo das orientações para as políticas de emprego tendo 2010 como horizonte temporal é adequada e correcta ⁽⁶⁾. Uma maior estabilidade e perspectivas de mais longo prazo estão na base de uma política que, a par de medidas a curto prazo, adopta igualmente uma orientação a médio e longo prazo, possibilitando assim que se façam opções fundamentais que condicionam o futuro. O reforço da coerência e da complementaridade através de uma melhor coordenação temporal das orientações para as políticas de emprego e das orientações gerais para as políticas económicas, bem como dos demais processos no âmbito do método aberto de coordenação (inclusão social, pensões, etc.), contribui para a realização dos objectivos de Lisboa. No entender do CESE, importa desenvolver esforços no sentido de uma maior interdependência dos processos de coordenação a nível do conteúdo. Dever-se-ia, simultaneamente, dar maior peso aos aspectos relativos à aplicação das orientações nos Estados-Membros, aos resultados e à avaliação. Importa ainda não esquecer que uma estratégia europeia de emprego bem sucedida, que conduza ao aumento do emprego, é um contributo substancial para a integração social. O CESE salienta a este respeito que os objectivos económicos, sociais e laborais da estratégia de Lisboa formam um conjunto e não podem ser perseguidos isoladamente.

2.5 A Europa será em breve objecto de alterações profundas, nomeadamente em virtude do alargamento. Um mercado interno de mais de 450 milhões de pessoas e o desenvolvimento de novos mercados e da infra-estrutura transfronteiriça imprimem uma nova dinâmica económica a toda a Europa e influenciarão também, em grande medida, a evolução do emprego. Assim, os objectivos da União em matéria de emprego, definidos em Lisboa, serão também postos à prova. Os actuais Estados-Membros são, pois, convidados a definir as exigências nacionais, nomeadamente no domínio da política de emprego, por forma a estarem preparados para enfrentar os novos desafios. Simultaneamente, a União Europeia deveria dar particular atenção às necessidades dos novos Estados-Membros no que respeita à elaboração da sua estratégia de emprego, de modo que também estes países possam efectivamente realizar os objectivos da União em matéria de emprego. O CESE já tratou esta questão, de forma exaustiva, no âmbito dos «comités consultivos mistos» com representantes da sociedade civil organizada dos países candidatos à adesão ⁽⁷⁾.

Medidas de promoção do emprego

3. Aumento da adaptabilidade

3.1 O desenvolvimento económico e a evolução do emprego estão estreitamente interligados. O crescimento económico e um clima propício aos investimentos são condições essenciais para a criação de novos postos de trabalho e para a manutenção do nível de emprego já existente. O êxito económico é a base para a criação e protecção sustentáveis de

postos de trabalho. Uma combinação de políticas macroeconómicas (monetária, fiscal e salarial) favorável ao emprego e promotora da competitividade internacional é condição necessária para um relançamento do crescimento económico europeu que permita explorar, da melhor maneira possível, o potencial de crescimento e de emprego da União.

3.2 Para tal, é necessário, do ponto de vista do Comité, proporcionar às empresas um enquadramento que reforce a sua capacidade de acção e lhes permita concentrar-se na sua actividade principal e criar postos de trabalho, ao mesmo tempo que cumprir a sua responsabilidade social ⁽⁸⁾. O Comité salienta a abordagem do Grupo de Missão para o Emprego, segundo a qual, para que as empresas possam explorar plenamente o seu potencial de criação de emprego, é necessário facilitar a criação de empresas e a sua expansão, por exemplo, através da redução dos obstáculos administrativos e regulamentares à constituição e gestão de empresas e da criação de centros de serviços (balcões únicos) que lhes prestem aconselhamento e apoio.

3.3 Para além do apoio às empresas existentes, sobretudo às PME, importa, no entender do CESE, dar particular atenção ao desenvolvimento do espírito empresarial e à promoção da criação de empresas ⁽⁹⁾. As bases desse espírito empresarial poderiam ser lançadas logo na fase de formação. Em 2000, a Carta Europeia das Pequenas Empresas definiu as condições necessárias para o reforço das pequenas empresas ⁽¹⁰⁾. O CESE congratula-se com o facto de o Grupo de Missão para o Emprego ter examinado, de forma aprofundada, as condições necessárias para facilitar a criação de empresas. Como o relatório muito justamente sublinha, é particularmente necessário reduzir o tempo necessário para a criação de empresas, bem como os custos correspondentes. Existem grandes disparidades entre Estados-Membros nesta matéria, que devem ser eliminadas. O relatório do Grupo de Missão indica igualmente as condições gerais essenciais para o desenvolvimento das PME, como o acesso ao financiamento. Por outro lado, importa explorar e desenvolver o elevado potencial de emprego das pequenas e médias empresas, tendo igualmente em atenção a promoção do emprego nas micro-empresas. Para que as pessoas possam exercer uma actividade empresarial independente, e com vista a prepará-las para esse efeito, dever-se-ia propor aos interessados formação e apoio adequados, por exemplo, concentrando a informação em determinados serviços. Os jovens empresários deveriam ter em conta o potencial de desenvolvimento de determinados sectores, por exemplo, «assistência e cuidados de saúde» ou «ambiente». Neste contexto, o CESE já salientou o crescente potencial de emprego da economia social ⁽¹¹⁾. O CESE considera importante o facto de o Grupo de Missão, no seu relatório, exortar os Estados-Membros a promoverem uma cultura empresarial e a combaterem o estigma do fracasso.

⁽⁶⁾ Parecer do CESE sobre as «Orientações para as políticas de emprego» (JO C 208 de 3/9/2003).

⁽⁷⁾ Ver, nomeadamente, REX/130-2003 «Formação profissional e aprendizagem ao longo da vida e seu impacto no emprego na Estónia»; REX/148-2003 «Declaração conjunta»; REX/087-2002 «A situação das pequenas e médias empresas na Hungria à luz da política da UE na matéria».

⁽⁸⁾ Parecer do CESE sobre o «Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas», de 20/3/2002 (JO C 125, de 27/5/2002).

⁽⁹⁾ Parecer do CESE sobre o «Livro Verde — Espírito Empresarial na Europa».

⁽¹⁰⁾ Carta Europeia das Pequenas Empresas, Junho de 2000; Parecer do CESE sobre a «Carta Europeia das Pequenas Empresas» (JO C 204 de 18/7/2002).

⁽¹¹⁾ Ver o parecer do CESE sobre «A economia social e o mercado único» (JO C 117 de 26 de Abril de 2000).

3.4 A promoção e a difusão da inovação e da investigação, questão abordada no relatório do Grupo de Missão, é também, do ponto de vista do CESE, um elemento importante para o aumento da adaptabilidade e para a melhoria da qualidade do trabalho. A crescente interdependência económica num mundo globalizado faz com que a capacidade de inovação seja uma importante vantagem competitiva, tanto para as empresas como para os trabalhadores. O Comité congratula-se, pois, com o facto de o Grupo de Missão reclamar o aumento das despesas com investigação e desenvolvimento nos Estados-Membros em conformidade com o objectivo estabelecido pelo Conselho Europeu de Março de 2003 (3 % do PIB). Todavia, importa criar, simultaneamente, um ambiente favorável à conversão das ideias e da investigação em inovação.

3.5 Os Estados-Membros são convidados a tomar, de acordo com as estruturas nacionais, as medidas necessárias para que as empresas e os trabalhadores possam responder mais eficazmente a mutações cada vez mais rápidas. O CESE entende que, neste contexto, é importante encontrar o justo equilíbrio entre flexibilidade e segurança nos mercados de trabalho, de forma que as empresas tenham a possibilidade de oferecer, com êxito, mais postos de trabalho e os trabalhadores beneficiem, simultaneamente, da necessária segurança. O CESE congratula-se com a abordagem equilibrada apresentada pelo Grupo de Missão no capítulo relativo à promoção da flexibilidade associada à segurança no mercado de trabalho. Ainda que as condições sociais e estruturais diverjam de um Estado-Membro para outro, é possível identificar aspectos comuns neste âmbito, aos quais se deve, na opinião do CESE, atribuir particular importância:

- modernização e melhoria dos sistemas de segurança social, de modo a adaptá-los às condições actuais, mantendo todavia a sua função de protecção social;
- reforço da flexibilidade empresarial através de uma melhor adaptação das condições gerais às necessidades das empresas e do seu pessoal, assegurando simultaneamente aos trabalhadores um nível de segurança adequado;
- promoção e consolidação de formas de trabalho flexíveis, como o trabalho temporário, que, quando desejadas pelo trabalhador, podem servir de trampolim para um emprego duradouro, respeitando a igualdade de tratamento e a protecção dos trabalhadores; importa igualmente promover formas inovadoras de organização do trabalho (como, por exemplo, o teletrabalho), associando novas formas de flexibilidade no mercado de trabalho a novas formas de segurança; os parceiros sociais assumem particular importância no estabelecimento de condições gerais adequadas neste âmbito, nomeadamente em matéria de política de negociação colectiva;
- promoção da mobilidade geográfica entre os Estados-Membros da UE e nos mercados de trabalho dos Estados-Membros, por exemplo, através da superação dos problemas de natureza linguística e cultural ou dos obstáculos administrativos.

4. Tornar o mercado de trabalho mais atractivo para mais pessoas

4.1 No capítulo em que refere a necessidade de tornar o trabalho financeiramente compensador, o Grupo de Missão

aborda uma questão importante. Os sistemas fiscais e de prestações sociais dos Estados-Membros devem ser orientados de forma que, para os trabalhadores, seja compensador entrar no mercado de trabalho, nele permanecer e avançar na carreira profissional. O CESE considera, porém, que tal política só pode ter êxito se for acompanhada de medidas destinadas a aumentar o número de postos de trabalho disponíveis e, como referido pelo Grupo de Missão, a impedir que as pessoas estejam condenadas a empregos mal remunerados/pouco qualificados ou a períodos recorrentes de desemprego. Neste âmbito, importa igualmente reconverter o trabalho não declarado em emprego legal, operação que apenas se poderá efectivar com uma combinação de medidas de controlo e de incentivo e com a redução da carga fiscal sobre o trabalho⁽¹²⁾, como já foi salientado no parecer do CESE sobre o futuro da estratégia europeia de emprego. Os impostos, as contribuições sociais e as prestações dos regimes de segurança social devem ser concebidos de forma a não porem em risco a capacidade financeira da segurança social e as despesas estatais com as infra-estruturas.

4.2 O CESE considera que a promoção de medidas activas e preventivas a favor dos desempregados e dos inactivos é um objectivo importante. Os instrumentos das políticas de mercado de trabalho devem ser coerentemente orientados para a reinserção dos desempregados no mercado de trabalho inicial. Importa atribuir particular importância à avaliação destas medidas. Simultaneamente, é necessário incentivar os desempregados a empenharem-se activamente na procura de um posto de trabalho. Há que eliminar os obstáculos que possam entrar este processo activo, por exemplo, através de serviços «por medida». Os serviços de emprego têm aqui um importante papel a desempenhar. Deve promover-se uma colaboração estreita entre os serviços de emprego e as empresas, a fim de facilitar uma adaptação flexível às necessidades mutantes do mercado de trabalho. O CESE congratula-se ainda com as recomendações do Grupo de Missão em matéria de prevenção e de activação e salienta que, em caso de reestruturação de empresas, as medidas activas, em cujo âmbito se inserem também a informação e a consulta dos trabalhadores, deveriam ter prioridade sobre as medidas passivas. Os parceiros sociais europeus deram um primeiro contributo importante neste âmbito com o seu documento «Orientations for reference in managing change and its social consequences»⁽¹³⁾, facto que o CESE saúda.

4.3 Teria sido desejável que o Grupo de Missão tivesse dado mais ênfase à questão das medidas de integração dos jovens no mercado de trabalho e de combate ao desemprego dos jovens. Numa situação económica e num mercado de trabalho difíceis, os jovens necessitam de apoio suficiente para poderem entrar no mercado de trabalho. Todos os intervenientes no mercado de trabalho são convidados a rever os seus contributos e as suas políticas actuais para lutar contra o desemprego dos jovens. Toda a formação destinada aos jovens, especialmente no que respeita às profissões tradicionais, deverá contemplar o desenvolvimento de competências pertinentes para a sociedade do conhecimento em expansão. O Comité abordou esta questão de forma aprofundada em diversos pareceres⁽¹⁴⁾.

⁽¹²⁾ Parecer do CESE sobre «A estratégia europeia de emprego» (JO C 133 de 6/6/2003).

⁽¹³⁾ «Orientations for reference in managing change and its social consequences» (Orientações de referência para a gestão da mudança e suas consequências), 16/10/2003, UNICE, ETUC, CEEP, UEAPME.

⁽¹⁴⁾ Pareceres do CESE sobre «Livro Branco da Comissão Europeia: Um novo impulso à juventude europeia» (JO C 149 de 21/6/2002 — e sobre o «Livro branco sobre a política de juventude» (JO C 116 de 20/4/2001).

4.4 Determinados grupos de indivíduos, como os deficientes ou os trabalhadores pouco qualificados, mas também certos grupos de imigrantes, que se deparam com dificuldades adicionais no mercado de trabalho, carecem amiúde de condições específicas que permitam e facilitem o seu acesso ao mercado de trabalho ou a sua permanência na vida profissional. A integração destas pessoas é uma missão importante da sociedade. É necessária uma política activa de inserção. Para que estas pessoas possam ter acesso ao mercado de trabalho e nele permanecer, não só é necessária uma mudança de mentalidades em todos os grupos sociais como há que criar um contexto económico adequado. A qualificação destas pessoas é um contributo útil para que possam afirmar-se. O objectivo prioritário deveria ser a integração duradoura na actividade profissional sob todas as formas.

4.5 O CESE regozija-se com o facto de o Grupo de Missão Europeu para o Emprego se ter debruçado sobre a questão do aumento da taxa de actividade feminina. O CESE exorta os Estados-Membros a continuarem a promover a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Um dos objectivos estabelecidos em Lisboa foi o aumento da taxa de actividade feminina de 54 % (em 2000) para 60 %. Para atingir este objectivo, é necessário melhorar as condições gerais, de forma que as mulheres possam exercer uma actividade profissional. Trata-se de algo que incumbe a toda a sociedade. A criação de estruturas de acolhimento de crianças, em particular, permite conciliar as obrigações familiares e profissionais, permanecer na vida activa ou regressar rapidamente ao mercado de trabalho após uma interrupção. O CESE saúda, pois, o facto de o Conselho da União Europeia ter exortado os Estados-Membros a eliminarem os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho e a proporcionarem serviços de guarda de crianças. Igualmente se congratula com a observação do Grupo de Missão de que as autoridades públicas devem assegurar que tais serviços estejam à disposição de um vasto público a um preço acessível⁽¹⁵⁾. É também importante que o Grupo de Missão tenha abordado a questão das formas flexíveis de organização do tempo de trabalho. Simultaneamente, o CESE insta as partes nas convenções colectivas a respeitarem o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

4.6 Dada a diminuição e o envelhecimento da população activa, os Estados-Membros da União Europeia dependem, mais do que nunca, do saber, da experiência e das aptidões dos trabalhadores mais idosos para manter, de forma duradoura, a capacidade de inovação e a competitividade. No entender do CESE, importa promover o envelhecimento activo. O CESE aprova a abordagem do Grupo de Missão Europeu para o Emprego segundo a qual há que incentivar os trabalhadores a reformarem-se mais tarde e os empregadores a recrutarem e manterem ao seu serviço trabalhadores idosos. Para que tal se concretize, há que criar condições económicas e políticas que os incentivem mais a prolongar a sua carreira e que, simultaneamente, concedam facilidades às empresas para recrutarem, em particular, trabalhadores mais idosos. Para promover o emprego dos trabalhadores mais idosos, é necessário um mercado de trabalho que aceite oferecer postos de trabalho

também a estes trabalhadores, o que exige a participação activa de todas as partes interessadas, para que haja, nomeadamente, possibilidades de aperfeiçoamento profissional com vista à melhoria das qualificações e uma organização do trabalho flexível, como salientado num estudo da Fundação de Dublin⁽¹⁶⁾. Importa também ter particularmente em atenção a necessidade de manter a capacidade de trabalho dos trabalhadores mais velhos. Neste sentido, é tão importante uma organização do trabalho e uma gestão do pessoal adaptados à idade destes trabalhadores como disposições apropriadas em matéria de segurança e de saúde⁽¹⁷⁾.

4.7 Face à diminuição constante da população activa na Europa, o CESE chamou recentemente a atenção para a importância dos imigrantes para assegurar que o mercado de trabalho continua a dispor de um número suficiente de trabalhadores qualificados⁽¹⁸⁾.

5. Investimentos em capital humano

5.1 Uma formação escolar e profissional adequada é a porta de entrada para uma carreira profissional bem sucedida. A Europa está a transformar-se numa «Europa do conhecimento». O CESE já salientou, reiterada e insistentemente, a importância da formação⁽¹⁹⁾. O CESE saúda o facto de o Grupo de Missão Europeu para o Emprego dar particular ênfase à formação. As bases da formação são lançadas na escola. Como salientado, a justo título, no relatório do Grupo de Missão Europeu para o Emprego, é particularmente importante reduzir o número de jovens que abandonam a escola sem terem adquirido um nível suficiente de qualificações e de competências, por forma a que os jovens possuam, pelo menos, as qualificações de base indispensáveis para iniciarem com êxito a vida profissional. Para o conseguir, é necessário tornar a escola mais atractiva, sem diminuição da qualidade. Em relação à formação profissional, domínio em que os parceiros sociais desempenham tradicionalmente um papel importante, é necessário um sistema eficaz que tenha em conta não apenas os objectivos gerais em matéria de formação como também as exigências do mercado de trabalho.

⁽¹⁶⁾ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho: «Luta contra as barreiras em razão da idade no mercado de trabalho». A este respeito, ver igualmente o parecer do CESE sobre «Os trabalhadores idosos» JO C 14 de 16/1/2001.

⁽¹⁷⁾ Parecer do CESE sobre o «Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas», de 20/3/2002 (JO C 125, de 27/5/2002).

⁽¹⁸⁾ Parecer do CESE sobre o «Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas», de 20/3/2002 (JO C 125, de 27/5/2002).

⁽¹⁹⁾ Ver, nomeadamente, os seguintes pareceres do CESE: «A dimensão europeia da educação: natureza, conteúdo e perspectivas» (JO C 139 de 11/5/2001); «Memorando sobre aprendizagem ao longo da vida» (JO C 311 de 7/11/2001); «Critérios de referência europeus para a educação e a formação» (JO C 133 de 6/6/2003); «O futuro da educação» (JO C 36 de 8/2/2002); «Programa eLearning» (JO C 133 de 6/6/2003).

⁽¹⁵⁾ Decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (2003/578/CE).

5.2 O CESE advoga o desenvolvimento do ensino superior. É de saudar o objectivo do Grupo de Missão de possibilitar o acesso de uma maior percentagem da população ao ensino superior. Não é, todavia, aceitável qualquer quebra da qualidade deste grau de ensino. A criação de um espaço europeu do ensino superior é mais um passo importante. Há muito que o CESE reclama a intensificação de esforços com vista à criação de um espaço europeu da educação ⁽²⁰⁾. As qualificações devem ser transparentes em toda a Europa e a nível internacional ⁽²¹⁾. Assim, o CESE congratula-se com a decisão dos ministros europeus responsáveis pelo ensino superior de introduzir, nos próximos anos, os diplomas de «Master» e de «Bachelor» internacionalmente reconhecidos. Para facilitar a entrada dos jovens licenciados na vida profissional, é igualmente necessário verificar a pertinência dos planos de estudos para o mundo do trabalho actual.

5.3 A aprendizagem ao longo da vida é importante para todos os grupos de trabalhadores. Por aprendizagem ao longo da vida entende-se, principalmente, o esforço sistemático e activo de aquisição de conhecimentos por parte dos cidadãos europeus durante toda a sua vida com o fim de se adaptarem às exigências actuais ⁽²²⁾. Tanto os trabalhadores como as

empresas têm interesse em reconhecer e desenvolver as competências profissionais. O CESE regozija-se com o facto de o Grupo de Missão considerar que o sector público é também um actor importante neste domínio. Os parceiros sociais têm igualmente um papel importante a desempenhar neste âmbito. Dado que a aprendizagem ao longo da vida é vantajosa para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade em geral, a responsabilidade nesta matéria e os respectivos custos devem ser partilhados. Um elevado nível de qualidade da formação e do aperfeiçoamento profissional, com a possibilidade de os trabalhadores adquirirem as competências necessárias, diminui o risco de desemprego, aumenta as oportunidades de emprego e combate, portanto, a exclusão social. Os investimentos no aumento das qualificações e as estratégias de aprendizagem ao longo da vida são essenciais para a competitividade futura da Europa, pelo que ocupam, a justo título, uma posição de relevo na estratégia europeia de emprego. Para melhorar as perspectivas de evolução profissional dos trabalhadores e aumentar as suas oportunidades no mercado de trabalho, importa reforçar a formação e o aperfeiçoamento profissional na perspectiva da transferência das competências pertinentes. O CESE congratula-se com o facto de os parceiros sociais terem igualmente adoptado esta abordagem no «Quadro de acções para o desenvolvimento das competências e das qualificações ao longo da vida» ⁽²³⁾.

Bruxelas, 26 de Fevereiro de 2004

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Roger BRIESCH

⁽²⁰⁾ Ver, em particular, o parecer do CESE sobre «A dimensão europeia da educação: natureza, conteúdo e perspectivas» (JO C 139 de 11/5/2001).

⁽²¹⁾ «Comunicado da Conferência dos Ministros responsáveis pelo Ensino Superior» de 19.9.2003.

⁽²²⁾ Parecer do CESE sobre o «Memorando sobre a aprendizagem ao longo da vida» (JO C 311 de 7.11.2001).

⁽²³⁾ «Quadro de acções para o desenvolvimento das competências e das qualificações ao longo da vida», de 14.3.2002.

ANEXO

ao parecer do Comité Económico e Social Europeu**Proposta de alteração rejeitada**

A seguinte proposta de alteração, que obteve pelo menos um quarto dos votos expressos, foi rejeitada no decurso dos debates:

Ponto 3.5, terceiro travessão Suprimir as primeiras duas frases e alterar o restante texto como segue:

«associando novas formas de flexibilidade no mercado de trabalho a novas formas de segurança; os parceiros sociais devem criar as condições gerais adequadas para tal, através da negociação colectiva».

Justificação

A promoção do trabalho temporário não pode ser uma política aceitável. Certamente haverá situações em que esta forma de emprego é necessária, mas o que se deve promover é a criação de trabalho duradouro. Formas flexíveis de trabalho devem ser consideradas como excepção. As regras aplicáveis ao emprego flexível dizem sempre respeito aos parceiros sociais.

Resultado:

Votos a favor: 53, Votos contra: 67, Abstenções: 4.
